

Підсумовуючи, впровадження цифрових технологій є суто природнім процесом, як явище, що з'явилося від розробки продуктів обчислювальної технології та їх розповсюдження по всьому світові. Саме тому, цілком підтримуємо використання продуктів даного типу в процесах управління персоналом, до тієї міри, поки вони слугують як асистенти та полегшують роботу працівників, а не прагнуть замінити собою реальних людей, адже тоді ми матимемо дійсну проблему. Тим не менше, процес рекрутингу хоча й може отримати ефективну систему відбору найкращих кандидатів, можливе й настання негативних наслідків, як от завищення вимог до своїх кандидатів фірмами, керуючись отриманою аналітикою щодо якості кожного кандидата; ціна питання впровадження таких технологій, а також навчання відділу HR користування ними, як це закладено протягом історії, вимагає значних фінансових ресурсів, часу, а найголовніше, це те, що реальну користь від отриманих поліпшень підприємству буде важко розрахувати, через те, що компанії різняться між собою, тож методи е-рекрутингу чи окреме залучення цифрових технологій можуть не справити ефективного впливу на стан справ компанії.

Список використаних джерел

1. Вонберг Т.В., Головка А.А. Рекрутинг персоналу в епоху діджиталізації. *Бізнес Інформ.* 2020. №6. С. 313-318. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-313-318>

Дмитрук Сергій

к.е.н.

Панасенко Дар'я

здобувач вищої освіти

Київський національний економічний університет імені В.Гетьмана

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ РЕКРУТИНГОВОГО АГЕНТСТВА

В сучасному бізнес-середовищі, де конкуренція за таланти стає все більшою, рекрутингові агентства відіграють ключову роль у забезпеченні компаній висококваліфікованим персоналом. Ефективність діяльності рекрутерів суттєво впливає на конкурентоспроможність підприємства та його здатність залучати й утримувати талановитих працівників. Аналіз чинників, які впливають на ефективність діяльності рекрутингових агентств, може сприяти покращенню якості рекрутингових процесів і, відповідно, забезпечити підприємствам конкурентні переваги на ринку праці.

На думку Т. В. Вонберг та А. А. Головка необхідність адаптації до сучасних технологій стала невід'ємною частиною рекрутингових процесів. Використання цифрових інструментів дозволяє значно підвищити ефективність рекрутингу. Компаніям слід налаштовуватися на цифровий формат, якщо вони прагнуть залишатися конкурентоспроможними на ринку та досягати успіху. Ті, хто не вживає діджитал-можливостей вчасно, вже відстають від тих, хто вчасно адаптувався до цього тренду [1, с.81].

Розглянемо основні ключові чинники впливу та їх обґрунтування. Так, двома вирішальними компонентами, що безпосередньо впливають на взаємодію з клієнтами, на нашу думку, є якість обслуговування та швидкість надання послуг. Якість обслуговування відіграє ключову роль у встановленні довіри та формуванні постійної клієнтської бази. Водночас, швидкість надання послуг впливає на ефективність добору персоналу, прибутковість та задоволеність клієнтів [2, с.26]. Вкрай важливо визнати взаємозв'язок між якістю та швидкістю обслуговування, оскільки вони разом формують загальне враження про рекрутингове агентство. Якість послуг залежить не лише від професіоналізму агентства, але й від його персоналізованого підходу та здатності враховувати індивідуальні потреби кожного клієнта. І навпаки, швидкість обслуговування залежить не лише від ефективності, але й від адаптивності агентства до змін на ринку праці та його здатності вчасно реагувати на потреби клієнтів. Коли ці два аспекти гармонізовані, вони можуть створити оптимальне сприйняття агентства серед клієнтів, що в кінцевому підсумку визначає його довгостроковий успіх.

Наступний чинник – стратегічний акцент на консолідації витрат є ключовим елементом підходу рекрутингового агентства, спрямованого на підвищення ефективності управління фінансовими ресурсами. Стримуючи додаткові витрати, такий підхід не тільки сприяє більш ефективному використанню обмежених ресурсів, але й дає можливість спрямувати зусилля на стратегічні напрямки діяльності, тим самим підвищуючи конкурентоспроможність агентства на ринку [3, с.233]. Цей стратегічний напрям підвищує адаптивність агентства до економічних коливань і зміцнює його стійкість до потенційних негативних впливів на бізнес-процеси. Зрештою, консолідація витрат стає визначальним фактором фінансового успіху та довготривалої життєздатності рекрутингового агентства.

Крім того, реалізація кампаній із залучення нових клієнтів розглядається як стратегічний інструмент забезпечення сталого зростання рекрутингового агентства. Постійний пошук нових клієнтів слугує не лише засобом розширення клієнтської бази, але й критично важливим елементом забезпечення стійкого попиту на послуги агентства в довгостроковій перспективі [3, с.233]. Такий стратегічний підхід не лише забезпечує стійкість бізнесу, але й зміцнює ринкову позицію агентства, надаючи йому конкурентні переваги завдяки розширенню географії впливу та взаємодії з різними галузевими сегментами. По суті, проведення кампаній із залучення нових клієнтів є стратегічною ініціативою, яка сприяє сталому розширенню та утриманню лідерства агентства в рекрутинговій індустрії.

Окремим чинником вважаємо встановлення довірливих відносин з кандидатами, що не лише підтримує етичні стандарти рекрутингового агентства, але і має далекосяжний вплив на його показники ефективності. Розвиток цих лояльних відносин створює позитивний образ агентства в очах кандидатів, що часто відображається в їхніх рекомендаціях та відгуках. Ця мережа підтримки визначає не тільки успіх у привертанні нових кандидатів, але і важлива для залучення нових клієнтів через встановлення довіри до професійної етики та надійності агентства. Такий підхід сприяє розширенню мережі контактів та формуванню позитивної репутації, що визначає стабільну позицію на ринку та сприяє довгостроковому успіху агентства в сфері рекрутингу.

А ось стратегічне партнерство з вищими навчальними закладами дозволяє рекрутинговим агентствам не лише забезпечувати стабільний потік висококваліфікованих випускників, але і робить внесок у формування відповідності між освітою та реальними потребами ринку праці [4, с.65]. Ця стратегія дозволяє агентствам впливати на зміст освіти та формування професійних навичок, сприяючи виникненню кадрового потенціалу, який відповідає вимогам сучасного бізнесу. Крім того, таке партнерство розширює можливості агентства у виборі найбільш перспективних та актуальних кандидатів, покращуючи їхню готовність до викликів сучасного ринку праці. В результаті, стратегічне партнерство з університетами визначається як важливий компонент успішної рекрутингової стратегії, сприяючи якісному та прогнозованому забезпеченню клієнтів агентства кваліфікованими працівниками.

Нарешті, активне використання новітніх технологій у рекрутингових процесах є невід'ємним фактором для підвищення продуктивності та точності дій агентства. Впровадження мобільних сервісів, віддалених співбесід через платформи, а також використання інших інноваційних інструментів дозволяє значно зменшити час, необхідний для закриття вакансій, та оптимізувати внутрішні процеси. Крім того, активне застосування новітніх технологій сприяє покращенню взаємодії з клієнтами та кандидатами, що робить агентство більш привабливим для тих, хто шукає інноваційні та ефективні підходи до рекрутингу. В цілому, ця стратегія не лише підсилює конкурентоспроможність агентства на ринку, але і сприяє підтримці його лідерської позиції в галузі рекрутингу.

Узагальнюючи, відмітимо, що оптимальна комбінація цих чинників створює умови для високої ефективності діяльності та стійкості рекрутингового агентства в сучасному бізнес-середовищі.

Список використаних джерел

1. Вонберг Т. В., Головка А. А. Тенденції розвитку рекрутингу персоналу через призму диджитал-інновацій. *Інфраструктура ринку*. 2020. № 45. С. 79-83.

2. Rodrigues, D., Martinez, L.F. The influence of digital marketing on recruitment effectiveness: a qualitative study. *European Journal of Management Studies*. 2022. № 1. Pp. 23-44.
3. Patel R., J. Cleland The effects of human factor related issues on assessors during the recruitment process for general and vascular surgery in the UK. *PubMeb Central*. 2019 № 101(4). Pp. 231-234.
4. Gilch P. Recruiting digital talent: The strategic role of recruitment in organisations' digital transformation. *German Journal of Human Resource Management*. 2021. № 35(1). Pp. 53–82.

Дрейчук Михайло

аспірант,

Національний університет «Львівська політехніка»

ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ HR-ПРОЦЕСІВ: ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ІННОВАЦІЙНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙ

Інтелектуалізація HR-процесів є ключовою складовою сучасного управління персоналом, спрямованою на підвищення ефективності, продуктивності та адаптивності організацій до швидких змін зовнішнього середовища. Це включає впровадження інтелектуальних технологій, які дозволяють автоматизувати рутинні завдання, аналізувати дані для прийняття обґрунтованих рішень та використовувати прогностичні моделі для планування та оптимізації HR-процесів.

Інтелектуалізація HR-процесів – це впровадження сучасних технологій та методів для автоматизації рутинних задач, аналізу даних та прийняття обґрунтованих рішень. Основними цілями є оптимізація процесів, підвищення точності управлінських рішень, покращення управління талантами та забезпечення гнучкості HR-систем. До основних компонентів інтелектуалізації належать автоматизація, аналітика та великі дані, а також штучний інтелект.

Визначення інтелектуалізації HR-процесів в контексті організаційної діяльності полягає у застосуванні передових технологій та інструментів для автоматизації та оптимізації процесів управління людськими ресурсами. Це означає використання штучного інтелекту, аналітики big data та інших інноваційних методів для розв'язання різноманітних завдань у сфері HR, таких як рекрутинг, оцінка та розвиток персоналу, управління відносинами з працівниками тощо. Огляд сучасних інтелектуальних технологій у HR включає детальний огляд та класифікацію передових інструментів та методів, які застосовуються в сучасних організаціях для оптимізації HR-процесів. Це включає в себе розглядання штучного інтелекту (AI), що використовується для автоматизації рутинних завдань та прийняття рішень у сфері HR, а також аналітики big data, яка дозволяє аналізувати великі обсяги інформації про персонал для отримання цінних інсайтів та прогнозування майбутніх тенденцій. Також важливим аспектом є аналітика, яка використовується для вимірювання ефективності HR-процесів та ідентифікації можливостей для їх подальшого вдосконалення [1, с. 85-88].

Вплив інтелектуалізації на ефективність HR-процесів є комплексним та має великий потенціал у вдосконаленні різних аспектів управління персоналом. Оптимізація процесів підбору персоналу, наприклад, може включати в себе використання алгоритмів машинного навчання для аналізу даних кандидатів, автоматизованих інтерв'ю та тестувань, що допомагає відібрати найбільш підходящих кандидатів швидше та ефективніше, зменшуючи час і зусилля, витрачені на рекрутинг. Підвищення точності оцінки компетенцій та продуктивності працівників здійснюється завдяки аналізу великих обсягів даних за допомогою інтелектуальних алгоритмів, які можуть виявляти шаблони та тренди в роботі співробітників. Це дозволяє не лише краще розуміти сильні та слабкі сторони кожного працівника, але й вчасно виявляти можливості для їхнього розвитку та підвищення продуктивності. Автоматизація рутинних завдань і зменшення витрат відбувається через використання інтелектуальних систем для виконання повсякденних завдань, таких як обробка документації, підготовка звітів, адміністрування персональних даних тощо. Це дозволяє економити час та ресурси, які можуть бути перерозподілені на більш стратегічні завдання, такі як розробка та впровадження стратегій